



UPAJIWA DEWANTARA

PRODI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA

e-ISSN: 2580-4553
p-ISSN: 2614-0888

jurnal.ustjogja.ac.id



Kinerja Pegawai Pada Akademi Kebidanan Kudus

Trisno Suwandi

Akademi Kebidanan Kudus
akbidku@yahoo.com/0291435740

Abstract

This research aims to test the influence between discipline, organizational commitment, and communication on performance clerk Academy Midwifery Kudus in partial or double. The independent variables (non variable) in this research is the discipline (X 1), organizational commitment (X 2), communication (X 3). While the dependent Variable (the variable) is the performance of the employees (Y). The population used in this research was an employee at the Academy of the Kudus of midwifery as much as 86 employees from the sample slovin formula taken as many as 46 respondents. Types and sources of data using primary data and secondary data. Method of collecting data using questionnaires. Processing the data using scoring, coding, editing, tabulating, and the process of with computer programs. Test instrument with test validity and reliability. The analysis of the data using analysis of descriptive and quantitative analysis include hypothesis testing, regression analysis (t-test and F-test), and the analysis of the coefficient of Determination (Adjusted R Square). Based on the results of the research there were partially positive and significant influence among variables of organizational commitment, discipline, and communication towards the performance of employees. Are there multiple positive and significant influence among variables of organizational commitment, discipline, and communication towards the performance of employees. The most dominant variables affect performance is variable organizational commitment.

Keywords: *discipline, organizational commitment, communication and performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara kedisiplinan, komitmen organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus baik secara parsial maupun berganda. Variabel independen (variabel bebas) dalam penelitian ini adalah kedisiplinan (X_1), Komitmen organisasi (X_2), Komunikasi (X_3). Sedangkan Variabel dependen (Variabel terikat) adalah kinerja pegawai (Y). Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Akademi Kebidanan Kudus sebanyak 86 pegawai dari rumus slovin diambil sampel sebanyak 46 responden. Jenis dan sumber data menggunakan data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Pengolahan datanya menggunakan scoring, coding, editing, tabulating, dan Proses dengan Program Komputer. Uji instrumennya dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisis datanya menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif meliputi analisis regresi, uji hipotesis (uji t dan uji F), dan Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R Square). Berdasarkan hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan, komitmen organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Secara berganda terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan, komitmen organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel komitmen organisasi.

Kata kunci : Kedisiplinan, komitmen organisasi, komunikasi dan kinerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi berkepentingan terhadap pencapaian kinerja, melalui kinerja dapat diketahui sejauhmana roda organisasi tersebut berjalan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kusnadi (2012) berpendapat Kinerja adalah setiap gerakan perbuatan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu dan merupakan salah satu bentuk tolok ukur untuk melihat keberhasilan tujuan yang dicapai oleh suatu organisasi. Kondisi persaingan yang semakin ketat pada era globalisasi menuntut kinerja suatu perusahaan ditunjukkan melalui keunggulan bersaing baik di dalam : produk maupun service atau tingkat pelayanan yang diberikan, harga murah, biaya yang efisien dan sumberdaya manusia yang profesional.

Keterlibatan semua sumber daya yang dimiliki organisasi sangat diperlukan didalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuannya, sehingga organisasi akan selalu dalam kondisi *survive* dan terus berkembang. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama menentukan apakah tujuan organisasi akan tercapai atau tidak, mengingat sumber daya manusia merupakan pelaku organisasi yang menjalankan roda pemerintahan, memenangkan kompetisi dan keberhasilan mencapai tujuan organisasi disamping sebagai kekayaan atau aset organisasi yang harus terus dipelihara dengan baik.

Sejauh mana sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, sangat tergantung pada kemampuan potensi yang dimiliki, untuk itulah sumber daya manusia yang berkualitas harus dikembangkan, diperhatikan serta dipelihara. Sumber daya manusia yang memiliki unsur keinginan, tuntutan, kebutuhan dan keterbatasan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia menjadi hakl yang tidak bisa dipisahkan dalam mengelola organisasi.

Sejalan dengan dinamika perubahan dan tuntutan kebutuhan masyarakat, jika organisasi ingin tetap mampu maju dan

survive maka diperlukan keterlibatan semua pegawai sebagai wujud komitmen terhadap organisasi. Komitmen pegawai terhadap organisasi yaitu merefleksikan kekuatan relative atas identifikasi individual dan keterlibatan di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mempunyai komponen : keyakinan yang kuat dari seseorang dan penerimaan tujuan, kemauan seseorang untuk berusaha keras bergantung pada organisasi, keinginan seseorang terbatas untuk mempertahankan keanggotaan. (Sterrs, 2017). Berkaitan dengan kinerja penelitian Astani (2004) menyimpulkan komitmen organisai mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Penilaian kinerja melalui penilaian sendiri (*self assesment*) merupakan pendekatan yang paling umum untuk mengukur dan memahami perbedaan individu. Penilaian kinerja pegawai menurut Departemen Kesehatan Republik Indonesia tahun 2000 merupakan alat yang menumbuhkan motivasi untuk menumbuhkan dan memperbaiki kinerja yang kurang dengan menunjukkan kemampuan terbaiknya. Instrumen ini dipakai untuk kelengkapan penggunaan DP3. Setiap individu mempunyai jati diri yang khas dan sedikitnya mempunyai delapan faktor yaitu (1) karakteristik biografikal yang meliputi umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja; (2) kepribadian yang meliputi keturunan, pengalaman dan situasi; (3) persepsi yang meliputi diri yang bersangkutan sendiri, sasaran, persepsi dan situasi; (4) kemauan belajar; (5) nilai-nilai yang dianut meliputi sumber orang tua, sumber masyarakat sekitar, sumber teman-teman dan sumber dirinya sendiri; (6) sikap yang meliputi sumber orang tua, sumber guru dan teman-teman; (7) kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan sistem penghargaan yang adil, kondisi yang mendukung dan sikap rekan sekerja; serta (8) ke- Magister Kebijakan. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, penulis memfokuskan pada 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu

: kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. (Anwar Prabu, 2011:67), Sedangkan menurut Hani Handoko (2103:65) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, kinerja karyawan menurut Henry Simamora (2016:500) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Kedisiplinan

Menurut Simamora (2006:211) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014: 77).

Budi Setiyawan dan Waridin (2016:132) menyebutkan ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu: a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif. b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi. c. Kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan atau perbaikan. d. Lokasi

tempat kerja atau tempat tinggal. e. Konservasi, meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Komitmen Organisasi

Komitmen terhadap organisasi adalah merefleksikan kekuatan relatif atas identifikasi individual dan keterlibatan di dalam organisasi tersebut (Streers, 2016: 221). Semakin kuat komitmen, semakin kuat kecenderungan seseorang untuk diarahkan pada tindakan sesuai dengan standard.

Robbin (2016:167) mengatakan komitmen organisasi merupakan usaha mengidentifikasi dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya, sedangkan Luthan (2016: 88) mendefinisikan komitmen menjadi tiga hal yaitu : suatu keinginan untuk tetap menjadi anggota berbagai organisasi, keinginan untuk usaha lebih keras atas nama organisasi, kepercayaan menerima dan tujuan organisasi. Faktor-faktor komitmen kerja dapat dilihat dari kajian Simamora (2012:474) dengan membagi faktor-faktor komitmen kerja menjadi empat karakteristik yang meliputi: faktor personal, Karakteristik kerja, Karakteristik Struktur dan Pengalaman kerja. Mowdey (2006: 228) menunjukkan bahwa komitmen organisasional merupakan prediktor *turnover* yang cukup reliabel artinya bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya lebih tahan dalam bekerja, produktif, dan berorientasi ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu sikap loyalitas seorang karyawan pada organisasi dan hal ini merupakan suatu proses berkelanjutan.

Komunikasi

Komunikasi dapat dilihat dari komunikasi antar pribadi dan komunikasi organisasi (Husein Umar, 2014: 94).

Komunikasi antar pribadi dapat dilihat dari keterbukaan, emKudus, dukungan, kepositifan dan kesamaan, sedangkan komunikasi organisasi dapat dilihat dari komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi ke samping.

Gary Dessler (2009:176) menyebutkan komunikasi merupakan proses vital dalam organisasi yang mempunyai pengaruh penting bagi organisasi, karena mempermudah koordinasi dan pengambilan keputusan peningkatan kinerja pegawai.

Komunikasi merupakan faktor penting bagi pencapaian tujuan organisasi, semua organisasi senantiasa perlu menjalankan proses komunikasi secara efektif untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Komunikasi bukanlah sekedar menyampaikan pesan, hal ini juga menyangkut interaksi antara 2 (dua) pihak, agar komunikasi berjalan efektif maka kedua pihak secara berkesinambungan saling memberi dan saling menerima informasi baik secara verbal maupun non verbal.

Keith Davis (2011: 145) mengemukakan bahwa "*communication is the transfer of information and understanding from one person to another person*". (Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain). Edwin B. Flippo (2011:145) berpendapat bahwa "*Communication is the act of inducing other to interpret an idea in the manner intended by the speaker or writer*". (Komunikasi adalah aktivitas yang menyebabkan orang lain menginterpretasikan suatu ide, terutama yang dimaksudkan oleh pembicara atau penulis).

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Akademi Kebidanan Kudus yang masih aktif sebanyak 86 orang. Jumlah sampel yang akan diambil sebagai responden menggunakan rumus slovin. Sampel diambil sebanyak 46 pegawai dari 86

populasi dengan menggunakan perhitungan rumus dari Slovin, sedangkan pengambilan sampelnya digunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan menetapkan jumlah tertentu terhadap sampel yang memiliki karakteristik yang diinginkan periset yang dalam hal ini cara mendapatkan 46 responden tersebut. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner : yaitu cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan dan responden dapat memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut dengan memilih jawaban yang telah tersedia.

Penyebaran kuesioner dilakukan dengan tahapan a. Menentukan nama responden dilakukan melalui undian berdasarkan nomor urut yang keluar nomornya berarti sebagai responden sampai pada jumlah sample yang telah ditentukan. Jumlah sample akan dihitung menggunakan rumus slovin, sedangkan responden adalah unit-unit yang ada di Akademi Kebidanan Kudus, b. Penyebaran dilakukan secara langsung ke responden yang dilakukan selama 2 minggu, khusus untuk variabel kinerja yang memberikan penilaian adalah atasan atau pimpinan langsung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 1,950 + 0,427 X_1 + 0,469 X_2 + 0,264 X_3$$

Sig. = 0,009 *) 0,001*) 0,018*)
Adj R² = 0,739
*) = digunakan taraf signifikan 5%

- Nilai konstanta regresi sebesar 1,950, menunjukkan bahwa kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus sebesar 1,950.

- b. X_1 (Kedisiplinan) koefisien regresinya sebesar 0,427, mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap Y (kinerja pegawai). Artinya apabila kedisiplinan semakin baik (secara berkala mengalami peningkatan), maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus.
- c. X_2 (Komitmen organisasi) koefisien regresinya sebesar 0,469, mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap Y (kinerja pegawai). Artinya apabila komitmen organisasi semakin baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus.
- d. X_3 (Komunikasi) koefisien regresinya sebesar 0,264, mempunyai pengaruh yang kuat dan positif terhadap Y (kinerja pegawai). Artinya apabila komunikasi semakin baik, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus.

Dari hasil estimasi regresi terlihat variabel komitmen organisasi mempunyai nilai koefisien paling tinggi dan signifikan yaitu 0,469 dan Prob.Sig. Sebesar 0,001. Pengujian Hipotesis I (Pengujian Secara Parsial)

- a. Variabel Kedisiplinan (X_1)
Menentukan Hipotesis Noll (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a):
 $H_0: \beta_1 \leq 0$ Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus.
 $H_a: \beta_1 > 0$ Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus.
Dengan menggunakan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji satu sisi) dengan $df = 42$ ($46-3-1$) diketahui $t_{tabel} = 1,682$ dan $t_{hitung} = 2,735$.
Kriteria pengambilan keputusan dapat digunakan dua cara yaitu sebagai berikut ini.
- a. Perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Karena t_{hitung} sebesar $2,735 > t_{tabel}$ sebesar $1,682$, maka variabel kedisiplinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

- b. Perbandingan Sig. SPSS dengan Prob. Sig ($\alpha = 5\%$) Probabilitas signifikansi SPSS (P-value) = 0,009 atau 0,9% (lihat lampiran 4 pada *Coefficients Sig.*) lebih kecil dari 5% maka dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus, hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya baik dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan perbandingan Sig. SPSS dengan Prob. Sig ($\alpha = 5\%$).
- c. Variabel komitmen organisasi (X_2)
Menentukan Hipotesis Noll (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a):
 $H_0: \beta_2 \leq 0$ Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus
 $H_a: \beta_2 > 0$ Artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus.
Dengan menggunakan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji satu sisi) dengan $df = 42$ ($46-3-1$) diketahui $t_{tabel} = 1,682$ dan $t_{hitung} = 3,563$.

Kriteria pengambilan keputusan dapat digunakan dua cara yaitu sebagai berikut ini.

- 1) Perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .
Karena t_{hitung} sebesar $3,563 > t_{tabel}$ sebesar $1,682$, maka variabel komitmen organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Perbandingan Sig. SPSS dengan Prob. Sig ($\alpha = 5\%$)
Probabilitas signifikansi SPSS (P-value) = 0,001 atau 0,1% (lihat

lampiran 4 pada *Coefficients Sig.*) lebih kecil dari 5% maka dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus, hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya baik dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan perbandingan Sig. SPSS dengan Prob. Sig ($\alpha = 5\%$).

a. Variabel komunikasi (X_3)

Hipotesis nol (H_0) diperoleh $\beta_3 \leq 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus. Sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diperoleh $\beta_3 > 0$ artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus.

Dengan menggunakan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ (uji satu sisi) dengan $df = 42$ ($46-3-1$) diketahui $t_{tabel} = 1,682$ dan $t_{hitung} = 2,464$.

Kriteria pengambilan keputusan dapat digunakan dua cara yaitu sebagai berikut ini.

1) Perbandingan nilai t -hitung dengan t -tabel.

Karena t_{hitung} sebesar $2,464 > t_{tabel}$ sebesar $1,682$, maka variabel komunikasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

2) Perbandingan Sig. SPSS dengan Prob. Sig ($\alpha = 5\%$)

Probabilitas signifikansi SPSS (P-value) = $0,018$ atau $1,8\%$ (lihat lampiran 4 pada *Coefficients Sig.*) lebih kecil dari 5% maka dapat dikatakan bahwa variabel komunikasi adalah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus, hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya baik

dengan menggunakan perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan perbandingan Sig. SPSS dengan Prob. Sig ($\alpha = 5\%$).

Pengujian Hipotesis II (pengujian secara berganda)

Karena F_{hitung} sebesar $43,487 > F_{tabel}$ sebesar $2,827$, maka variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

1) Perbandingan Sig. SPSS dengan Prob. Sig ($\alpha = 5\%$)

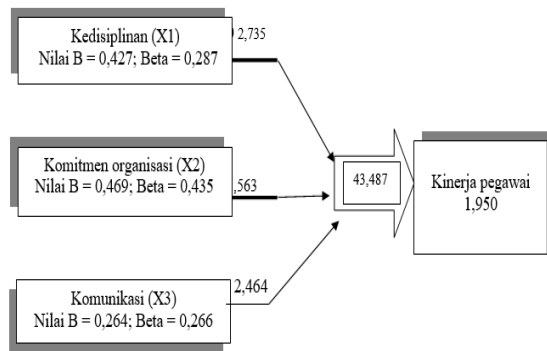
Probabilitas signifikansi SPSS (P-value) = $0,000$ atau 0% (lihat lampiran 4 pada *Coefficients Sig.*) lebih kecil dari 5% maka dapat dikatakan bahwa variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kudus, hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya baik dengan menggunakan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dan perbandingan Sig. SPSS dengan Prob. Sig ($\alpha = 5\%$)

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar perubahan variabel independent mampu menjelaskan perubahan pada variabel dependen, atau dapat dikatakan seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil *Adjusted R²* = $0,739$ (Penggunaan *Adjusted* karena variabel independennya lebih dari satu). Hal ini berarti variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi menjelaskan perubahan pada variabel kinerja pegawai atau memberikan kontribusinya terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $73,9\%$ sedangkan sisanya yaitu $26,1\%$, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

Berikut gambaran penerapan hubungan antar variabel terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Penerapan Keterkaitan Antara Kedisiplinan, Komitmen organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai.

Dari hasil analisis regresi baik secara parsial maupun secara bersama-sama antara variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kabupaten Kudus, adapun pembahasannya adalah sebagai berikut ini:

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis koefisien regresi variabel kedisiplinan diperoleh hasil yang positif sebesar 0,427 hal ini berarti dengan semakin terpenuhinya atau naiknya kedisiplinan secara berkala maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,427, sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin naik atau tingginya tanggapan positif akan kedisiplinan, maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat, peningkatan kepuasan berdasarkan masukan variabel kedisiplinan diantara adanya beberapa faktor antara lain:

- 1) Pengetahuan (konsekuensi)
 - a) Karyawan menaati peraturan yang berlaku
 - b) Kesadaran akan konsekuensi yang akan diterima bila melanggar aturan yang sudah berlaku
- 2) Pelaksanaan Disiplin Kerja (Konsisten)
 - a) Disiplin itu dijalankan dari waktu ke waktu
 - b) Tidak perlakuan khusus pada orang-orang tertentu tetap ada tindakan tegas bagi siapa saja yang melanggar

3) Taat asas

- a) Peraturan yang tercantum mengenai disiplin kerja seluruhnya di ataat
- b) Pelanggaran akan disiplin kerja sudah sangat jarang terjadi.

4) Tanggungjawab

- a) Segala pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan hasilnya baik
- b) Tidak meninggalkan pekerjaan dan melimpahkan kepada pihak lain.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis koefisien regresi variabel komitmen organisasi diperoleh hasil yang positif sebesar 0,469 hal ini berarti dengan semakin terpenuhinya atau semakin baiknya pengelolaan komitmen organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,469, sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik pengelolaan pegawai atau tingginya tanggapan positif akan komitmen organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, indikasinya dapat dilihat dari:

- a. Keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotan dalam instansinya dapat dilihat dari mampu bertahan karena harapan-harapan dapat terpenuhi, adanya program pengembangan SDM yang dibuat untuk kemajuan pegawai dan memberikan karyawan yang terbaik.
- b. Kemauan untuk bekerja keras demi kepentingan instansinya dapat dilihat dari adanya rasa bangga pada instansinya, adanya penghargaan, dan tidak pernah putus asa mengerjakan tugas.
- c. Kepercayaan yang kuat akan nilai dan tujuan yang didasarkan pada tidak adanya niatan untuk pindah, sistem kepegawaian yang ada mendukung pengembangan dan memberikan ide-ide untuk kemajuan instansinya.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis koefisien regresi variabel komunikasi diperoleh hasil yang positif sebesar 0,264 hal ini berarti

dengan semakin baiknya komunikasi kerja maka kepuasan akan meningkat sebesar 0,264, sehingga dalam hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik atau tingginya tanggapan positif akan komunikasi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat, dampak positif peningkatan komunikasi pegawai dapat dilihat dari:

- a. Memiliki keterbukaan terhadap orang lain, untuk menceritakan pengalaman masa lalu, tidak mencampur adukkan dengan masalah pribadi, berani berdiskusi dengan pimpinan dan adanya forum komunikasi.
- b. Kesiediaan untuk mendengarkan dan menerima feedback dari orang lain sehingga memiliki kepedulian terhadap masalah yang dihadapi teman kerja, terbuka pada kritik atau masukan dari teman, bersedia menerima pendapat orang lain dan memiliki ketelitian dalam pelaporan serta adanya evaluasi yang diberikan pada atasannya.

Berdasarkan hasil nilai *unstandardized coefficients* nilai koefisien paling tinggi pada variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 0,469, dibandingkan variabel kedisiplinan sebesar 0,427 dan komunikasi 0,264, demikian juga pada nilai perubahanyang dapat dilihat dari *standarized coefficients* terletak pada variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 0,287, komunikasi 0,266 dan kedisiplinan sebesar 0,435, hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai Akademi Kebidanan Kabupaten Kudus dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh besar mempengaruhi oleh peningkatan kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel komitmen organisasi seperti keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam instansinya, kemauan untuk bekerja keras demi kepentingan instansinya dan kepercayaan yang kuat akan nilai dan tujuan instansinya merupakan elemen-elemen yang harus diperhatikan oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada Akademi Kebidanan Kabupaten Kudus secara parsial karena nilai t hitung sebesar $2,735 > t$ tabel sebesar 1,682 dan sig sebesar $0,009 < 0,05$.
- b. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Akademi Kebidanan Kabupaten Kudus secara parsial karena nilai t hitung sebesar $3,563 > t$ tabel sebesar 1,682 dan sig sebesar $0,001 < 0,05$.
- c. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Akademi Kebidanan Kabupaten Kudus secara parsial karena nilai t hitung sebesar $2,464 > t$ tabel sebesar 1,682 dan sig sebesar $0,018 < 0,05$.
- d. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan, komitmen organisasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Akademi Kebidanan Kabupaten Kudus secara berganda karena nilai F hitung sebesar $43,487 > F$ tabel sebesar 2,827 dan sig sebesar $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.

- Crimson, Sitanggang, 2005, *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Dessler, Garry, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenhalindo.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Index.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Edisi 2*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar, 2014, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, jilid 1 dan 2 Jakarta: Erlangga.
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, buku 1 Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred (2016), *Organizational Behavior*, New York: Mc Graw Hill Inc.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Robbins, Stephen. P. 2016. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2015. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2015. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Sekaran, Uma. 2016. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondang. P. 2012. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.

- Simamora, Henry, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Supranto, J. 2011. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Suranta, Sri. 2012. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.